

Um novo paradigma na nova Lei Geral do Trabalho*

MÁRCIA NIGIOLELA**

1. Enquadramento

É ponto assente entre a doutrina juslaboral angolana que a nova lei geral do trabalho (“NLGT”)¹ trouxe alterações significativas ao quadro jurídico que então regulava as relações jurídico-laborais. Não pretendemos escarpelizar todas as mudanças; debruçar-nos-emos apenas sobre as alterações que, do nosso ponto de vista, traduzem uma mudança de paradigma que vigorou à luz da Lei n.º 2/00, de 11 de fevereiro.

Enquanto a anterior lei tinha como ideal preponderante a proteção do trabalhador, a atual consagra opções que tendem à desproteção do trabalhador². Dito de outro modo, a NLGT tende a soluções que salvaguardam mais o interesse do empregador em detrimento do trabalhador. Vejamos!

* Artigo publicado na revista académica da UCAN – “LUCHERE”, com algumas alterações.

** Docente da Faculdade de Direito da UCAN. Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Escola de Lisboa da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa. Licenciada pela Faculdade de Direito da UCAN.

¹ Aprovada pela Lei n.º 7/15, de 15 de junho.

² Embora esta constatação nunca tenha sido assumida pelo Executivo, enquanto órgão que teve a iniciativa legislativa, este é um facto incontornável se atendermos às motivações para alteração da legislação e as alterações efetivamente consagradas na NLGT. Sobre o assunto, atente-se, por exemplo, ao ponto 2. Relativo ao resumo que o Executivo fez sobre as alterações à Lei Geral do Trabalho, onde indica a introdução de regras de flexibilização da duração do contrato. O sentido da flexibilização deve abran-

2. Algumas referências

Ao elencarmos as referências que sustentam uma mudança de paradigma para outro, temos em conta o quadro que vigorou com a lei anterior – a LGT de 2000 (revogada)³. Desta feita, faz todo o sentido referirmos que a lei anterior é mais concordante com os princípios estruturantes e os valores enformadores do Direito do Trabalho⁴.

O Direito do trabalho, área recente do Direito, tem a sua génese na Revolução Industrial, tendo por contexto social o trabalho subordinado em condições que atentavam contra a dignidade da pessoa humana. Partindo da constatação da igualdade formal das partes, na relação jurídico-laboral, e não da igualdade material, o Direito do Trabalho visa construir uma relação jurídica de equilíbrio, procurando a proteção do menos protegido na relação, neste caso, o trabalhador. A este respeito parece-nos relevante transcrever as palavras de Guilherme Dray “... *O princípio da proteção do trabalhador – ele resulta do postulado da justiça, de tratar o igual de forma igual e o diferente de forma diferente*”. Por todo o exposto, a crítica da Lei Geral do Trabalho como uma lei protetora é uma crítica dirigida à identidade do Direito do Trabalho, porquanto a essência do Direito do Trabalho é justamente permitir o equilíbrio numa relação naturalmente “desequilibrada”. Estamos a querer enfatizar que não existe Direito do Trabalho sem proteção do trabalhador. Assim, alinhados nesta perspectiva, pretender um Direito do Trabalho não protetor será descaracterizar a identidade desta área do Direito. Neste ângulo, mostra-se imperativo para o legislador ordinário proceder a conformação com os parâmetros estabelecidos pela lei fundamental.

Tem vindo a ser questionado o futuro do Direito do Trabalho. Qual o seu futuro?, questionam-se alguns estudiosos. Sobre o assunto, podemos apenas acrescentar que não há divergência no que tange a crise

ger não só o alargamento da duração do contrato de trabalho mas a possibilidade de se recorrer ao contrato por tempo determinado ou indeterminado de forma indiferenciada, desaparecendo o fundamento legal para a contratação a termo, como se pode confirmar no número 1 do art. 16.º da NLGT. A estes argumentos adiciona-se o facto de que o n.º 2 do art. 8.º do anteprojeto da atual lei contava com a consagração do *princípio mais favorável à atividade laboral*, em substituição do *princípio mais favorável ao trabalhador*, elemento caracterizador da relação laboral. Felizmente, o Princípio caracterizador do Direito do trabalho foi recuperado pelo legislador e recolocado no n.º 3 do art. 9.º da NLGT.

³ Revogada a Lei n.º 2/2000, de 11 de fevereiro (aprova a lei geral do trabalho).

⁴ No mesmo sentido que o nosso, cfr. DRAY, Guilherme, *O princípio da proteção do trabalhador*, Almedina, 2015, p. 857.

do Direito do Trabalho⁵. O Direito do Trabalho está em crise, ou seja, alguns Estados entendem que a configuração da relação jurídico-laboral, nos marcos da história do Direito do Trabalho acarreta custos e riscos desnecessários para o empregador. Parece-nos que o nosso legislador tende para esta posição doutrinária, porquanto, adota soluções que, *grosso modo*, desprotegem o trabalhador e minimizam custos da manutenção da relação jurídico-laboral, ou seja, o legislador concebe soluções tendo como pressupostos preocupações de natureza económica, ao arrepio da Ciência do Direito do Trabalho. Analisemos as referências enumeradas no sumário.

2.1. Provável alteração da contratação regra

Com a expressão “contratação regra”, pretendemos referir que existe uma contratação regra no Direito do Trabalho: a contratação do trabalhador por tempo indeterminado. Esta é a concretização do princípio da estabilidade de emprego⁶ enformador do Direito do Trabalho e que o legislador constitucional de 2010 decidiu consagrar no n.º 4 do art. 76.º da CRA⁷, o qual determina que “*o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de indemnizar o tra-*

⁵ Sobre o assunto, cfr. DRAY, Guilherme, *O princípio da protecção do trabalhador*, Almedina, 2015, p. 286. Maria do Rosário Ramalho, *Estudos de Direito do Trabalho*, Volume I, pp. 107 ss.

⁶ Sobre o princípio da Estabilidade de emprego, tem havido alguma confusão na sua enunciação, por parte de alguns fazedores da opinião pública que distorcem o seu conteúdo técnico-jurídico. A Estabilidade no emprego traduz-se no facto de o trabalhador não dever ser despedido, salvo se existir causa justa de forma direta e de forma indireta na limitação da contratação por tempo determinado, por ser um vínculo laboral precário. Por este motivo, o segundo e terceiro objetivos da revisão da LGT elencados no resumo justificativo do governo no que à revisão diz respeito, estão em contradição. O segundo objetivo refere a necessidade de flexibilização que se concretizou nos termos explicitados na nota n.º 2 e o terceiro objetivo faz referência a prossecução da estabilidade no emprego. Este valor não se concretiza com as opções efetuadas pelo legislador laboral no âmbito da flexibilização. Doutro modo, as opções do legislador da Lei n.º 7/15, de 15 de junho, introduzem certa instabilidade nas relações jurídico-laborais. Basta referir a título de exemplo, a contratação a termo. Não é um argumento técnico-jurídico fazer reconduzir o princípio da estabilidade do emprego à conduta do trabalhador. Deve ser uma concretização do legislador ordinário, considerando a referência à norma constitucional.

⁷ Constituição da República de Angola, promulgada em 5 de fevereiro de 2010.

balhador despedido”⁸. Consequentemente, de forma indireta, o valor da estabilidade jurídica é prosseguido pela consagração a título excecional de contratos de trabalho precários⁹.

O n.º 1 do art. 16.º da NLGT estabelece que “*por livre acordo das partes, tendo por pressuposto a natureza da atividade, a dimensão e a capacidade económica da empresa e as funções para as quais é contratado o trabalhador, o contrato pode ser celebrado por tempo indeterminado ou determinado, a termo certo ou incerto, integrando o trabalhador o quadro de pessoal da empresa*”.

Considerando o conteúdo da norma em apreço é possível concluir que:

- a) A opção de contratação por tempo determinado ou indeterminado depende do acordo das partes;
- b) Deve ser considerada também a natureza da atividade, a dimensão e capacidade económica da empresa e as funções do trabalhador, como critério adicional à vontade das partes para determinar qual o tipo de contratação.

Salvo melhor opinião em contrário, entendemos que pelo facto de não haver regulamentação do conteúdo da alínea b), apenas a vontade das partes será considerada para a opção entre contrato por tempo determinado ou por tempo indeterminado. Se não, a pergunta que imediatamente se pode fazer é: que funções do trabalhador devem ser consideradas para opção entre um e outro contrato? A mesma pergunta para a dimensão da empresa e capacidade económica da mesma. Tal como se pode concluir, o único critério que resulta claro é a vontade das partes que, do nosso ponto de vista, será sempre a vontade do empregador a que prevalecerá. Estamos em crer que considerando a desigualdade de posição das partes, será pouco provável que o trabalhador imponha a sua vontade ao empregador sobre a modalidade de contratação que pretenda. A NLGT é um “instrumento” de gestão nas mãos do empregador, cujo objetivo é

⁸ O alcance interpretativo desta norma constitucional também é passível de discussão doutrinária entre aqueles que entendem que a única consequência da ilegalidade do despedimento é a indemnização, conforme resulta do texto e outros que entendem que deverá ser a indemnização e a ineficácia do ato de despedimento, tomando uma posição que não resulta apenas da letra da norma Constitucional mas do espírito. Entendemos que o legislador constituinte não pretendeu fazer produzir efeitos jurídicos a um despedimento que se considerasse ilícito.

⁹ Sobre o assunto, cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Estudos de Direito de Trabalho*, Vol. I, Almedina, p. 113.

a maximização de lucros e a minimização de custos. Nesta medida, será mais conveniente para o empregador contratar a tempo determinado do que o contrário.

Aliás, o recurso constante à contratação a termo certo, mesmo em fraude à lei, demonstrava a tendência dos empregadores no tipo de contratação que teve preferência na vigência da lei anterior. No sentido de uma maior flexibilização do mercado do trabalho para permitir a formalização das relações existentes e uma abrangência mais alargada dos trabalhadores pela legislação laboral há pronunciamentos na doutrina¹⁰.

Nós seguimos a posição contrária na medida em que defendemos que a Economia deve adaptar-se ao Direito e não o contrário¹¹, por um lado. Por outro, o Estado tem interesses próprios que não se confundem com os interesses dos intervenientes da relação jurídico-laboral, refira-se, por exemplo, a tarefa do Estado de prosseguir a justiça e a paz social. As relações laborais instáveis podem ter como consequência o empobrecimento das famílias e, conseqüentemente, a perturbação da paz social. Não pretendemos com isto ser defensores da falta de competitividade, que poderia resultar da interpretação do que dissemos. Cremos que a competitividade, no nosso caso concreto, pode ser alcançada com o alargamento e ou agravamento das causas justificativas para o despedimento. Veja-se a título de exemplo o que se passava na alínea j) do art. 225.º da anterior LGT que foi transportada para o art. 206.º da NLGT, onde se prevê a redução da produtividade como causa justa para o despedimento.

Por todas as considerações expostas, podemos concluir que a exclusão da exigência de fundamentação legal para a contratação a termo terá por efeito muito provável a inversão da contratação regra; isto é, a contratação regra deixa de ser por tempo indeterminado e passa para a regra da contratação por tempo determinado¹², porquanto, já havia uma

¹⁰ Cfr. Maria do Rosário Ramalho, *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, pp. 114 ss. Discordamos desta posição e do argumento aduzido em sua defesa. O Direito do trabalho tem a sua razão de ser nas relações de trabalho existentes pelo que a formalização das potenciais relações de trabalho não é um objetivo que deva ser alcançado por via do Direito do Trabalho, mesmo que assim fosse, seria de forma colateral, sem prejuízo dos princípios conformadores desta área do Direito. A formalização das relações laborais é uma função externa ao Direito do trabalho que pode ser garantida pelo órgão que tenha competências de inspecionar as condições de prestação do trabalho, no caso concreto, pela Inspeção-Geral do Trabalho.

¹¹ No mesmo sentido que o nosso, cfr. DRAY, Guilherme, *ob. cit.*, p. 866.

¹² Sobre este nosso pronunciamento tem havido contestação por parte do Governo que teve a iniciativa legislativa, alegando que as duas formas de contratação estão pre-

tendência neste sentido com contratos feitos à margem da lei e porque o contrato por tempo determinado garante uma melhor eficiência na gestão do capital humano por parte da empresa. A precariedade a que estarão os trabalhadores contratados por tempo determinado resulta mais acentuada na NLGT¹³ porque para além da possibilidade de o empregador poder optar pelo contrato de trabalho por tempo determinado sem necessidade de fundamentação, desapareceram os prazos de duração especiais que resultavam dos n.ºs 1 e 2 do art. 16.º da antiga LGT. Por exemplo, se o contrato por tempo determinado se tivesse fundamentado no acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa, a anterior LGT estabelecia a duração máxima de um ano. E mais, a configuração da NLGT não obsta a que o empregador faça um contrato de um mês renovável por iguais períodos até ao máximo do tempo legalmente permitido (cinco ou dez anos), conforme a natureza da empresa contratante. Mais, a NLGT também não cuidou de dar um tratamento diferenciado ao contrato por tempo determinado a termo incerto¹⁴, estando sujeito ao mesmo limite máximo de duração, facto que coloca os trabalhadores desta modalidade de contrato trabalho numa instabilidade acentuada.

2.2. Desproteção do trabalhador sindical

A segunda referência de mudança de paradigma encontramos-na no art. 57.º da NLGT que, sob a epígrafe “*Exercício abusivo do poder*

vistas. Não negámos que estejam previstas as duas modalidades de contrato de trabalho, o que entendemos é que não havendo uma exigência legal que aponte para o contrato por tempo indeterminado como regra, o empregador, enquanto sujeito racional, fará opção pelo que lhe mais favorável e isto é previsível por todos os argumentos já esgrimidos.

¹³ Lei n.º 7 /15, de 15 de junho.

¹⁴ É qualificado como contrato de trabalho por tempo determinado a termo incerto, aquele cujo prazo de vigência não se encontra determinado no momento da sua celebração. Diferencia-se do contrato de trabalho a termo certo pelo facto de neste já estar fixado o prazo da sua duração. Portanto, a instabilidade é maior na primeira modalidade de contratação por tempo determinado porque o contrato não tem estabelecido um prazo para durar, ou seja, pode cessar a qualquer momento, desde que haja desnecessidade da atividade laboral. Por respeito ao princípio da estabilidade jurídica, o legislador da Lei n.º 2/2000 restringia o recurso a esta modalidade de contratação, tipificando as situações em que tal contratação seria admissível. Ao fazer desaparecer os motivos para o recurso à contratação do trabalho a termo incerto, a nova LGT permite que se lance mão a este tipo de contratação pelo arbitrio do empregador. Entendemos, salvo melhor opinião, que a opção do legislador prejudica de forma consistente a estabilidade no trabalho, contrariando o objetivo preconizado no anteprojeto da nova LGT.

disciplinar” enumera as situações em que o despedimento se considera abusivo. Ou seja, neste caso, não há causa justa legalmente fundada para que o despedimento ocorra.

O art. 57.º estabelece as consequências do referido despedimento. Dispõe a alínea *b*) do art. 57.º que se a medida for o despedimento disciplinar, o empregador será condenado a indemnizar. Em termos práticos, isto significa que, apesar de não ter uma causa legalmente justificativa, o legislador permite a cessação do vínculo laboral sem justa motivação, tendo apenas que indemnizar.

Antes de fazermos qualquer análise sobre a bondade da solução da norma em referência, aprez-nos fazer o enquadramento da figura do abuso do direito em termos gerais, para fundamentar a nossa opção de abordagem ao nível do Direito do Trabalho.

A compreensão do regime do abuso do poder disciplinar ganha uma clarificação particular se partirmos da consideração do poder disciplinar como um direito subjetivo, por isso, sujeito aos limites no seu exercício. Para nós, o poder disciplinar é um direito subjetivo na modalidade do direito potestativo¹⁵, podendo ser extintivo ou modificativo conforme a configuração da relação laboral posteriormente ao exercício desta faculdade atribuída por lei ao empregador¹⁶. No que se refere ao poder potestativo extintivo temos, como exemplo, o despedimento por justa causa.

¹⁵ Caracteriza-se pelo exercício unilateral por parte do seu titular de modo que os seus efeitos se impõem a outra parte. Nas palavras de HEINRICH HOSTER: “o direito potestativo é um direito a modificação jurídica”, in *ob. cit.*, p. 348. Esta é a caracterização do poder disciplinar do empregador relativamente ao trabalhador. Sobre as outras modalidades de posições jurídicas ativas, cfr. José de Oliveira Ascensão, *Direito civil, teoria geral*, Vol. III, Coimbra Editora, 2002, p. 58.

¹⁶ Qualificando o poder disciplinar como direito potestativo, cfr. Rosário Ramalho, *Direito do trabalho II*, *ob. cit.*, p. 705. Rosário Ramalho, *Sobre os limites do poder disciplinar laboral*, in Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Almedina, 1999, p. 186. Pedro Furtado Martins, *Cessação do contrato de trabalho*, Princípia, 1999, p. 81. Numa qualificação quase coincidente, embora se circunscreva apenas ao poder de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, cfr. Heinrich Ewal Hoster, *Nótila referente a alguns aspectos pontuais dos direitos potestativos*, in RDE, Ano XV, 1989, p. 349. No mesmo sentido, Carlos Alberto Mota Pinto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3.ª edição, Coimbra Editora, 1996, p. 176.

Refira-se que embora o termo rescisão do contrato de trabalho seja relativo a extinção do contrato por parte do trabalhador, o que nos interessa para a análise deste subtema é a possibilidade de uma das partes fazer cessar o contrato, ou seja, produzir a alteração da situação jurídica de outrem sem que este possa fazer algo para impedir. Ou seja, o sujeito passivo está numa situação de sujeição. É esta a situação em que se encontra

Seguimos a posição de HEINRICH HOSTER¹⁷ segundo a qual o exercício eficaz de um direito potestativo deve ser preenchido de três pressupostos essenciais:

- i. A verificação do condicionalismo justificativo que legitima o seu exercício. Neste pressuposto enquadram-se as infrações disciplinares cometidas pelo trabalhador.
- ii. A validade da declaração mediante a qual se exerce o direito potestativo existente. Neste pressuposto enquadram-se as formalidades legais para que o ordenamento jurídico reconheça eficácia à declaração ou ato pelos quais o poder disciplinar é exercido – processo disciplinar.
- iii. A observação de regras relativas ao abuso de direito. Para que o direito potestativo seja eficaz é necessário que não se verifiquem situações de abuso de direito. É neste âmbito que se situa a problemática do exercício abusivo do poder disciplinar.

O abuso do direito é justamente um limite ao exercício do direito potestativo, ou mais amplamente ao exercício do direito subjetivo. O art. 334.º do CC, sob a epígrafe “*abuso de direito*”, menciona algumas modalidades de exercício inadmissível do direito subjetivo, nomeadamente, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, bons costumes, fim social ou económico desse direito.

À partida, devemos adiantar que o direito subjetivo é funcional^{18/19}, é criado para o desempenho de funções reconhecidas por lei. O poder

o trabalhador quando se reúne os pressupostos para que o empregador possa usar a faculdade que lhe é atribuída por lei para servir os seus interesses – o poder disciplinar.

¹⁷ Sobre o assunto cfr. Heinrich Hoster, *Nótula referente a alguns aspectos pontuais dos direitos potestativos*, in *ob. cit.*, p. 349.

¹⁸ No mesmo sentido, Oliveira Ascensão, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. III, *ob. cit.*, pp. 267-268. Pais de Vasconcelos, *Teoria geral do direito civil*, 3.ª edição, Almedina, 2005, p. 662.

¹⁹ No que se refere à discussão se os fins que relevam na funcionalidade do direito subjetivo são os fins pessoais do seu titular ou o fim social ou económico. Entendemos que a primazia deve ser dada ao fim pessoal do titular. No mesmo sentido que o nosso, Pais de Vasconcelos, in *ob. cit.*, p. 653.

Outra situação relevante surge ao se questionar se os fins pessoais estão incluídos na regra do abuso de direito. Afinal, a letra da norma não faz referência aos fins pessoais do titular, esta questão foi estudada com pormenor por Oliveira Ascensão. O autor enquadra a função pessoal no âmbito por princípio da boa-fé. No caso concreto em análise qualifica como atos disfuncionais, os atos emulativos, nestes há um afastamento da função para

disciplinar é reconhecido ao titular para o seu interesse, visando sancionar as condutas que constituam infração disciplinar²⁰ O exercício disfuncional do poder disciplinar é ilegítimo, por consequência abusivo. A disfuncionalidade da figura do abuso do poder disciplinar caracteriza-se no facto de o empregador pretender prejudicar o trabalhador e não tanto sancioná-lo pelo cometimento de uma infração disciplinar. Enquadra-se perfeitamente nos atos emulativos²¹ no âmbito da violação do princípio da boa-fé, previsto na norma sobre o abuso de direito²². Como é sabido, o abuso do direito é um limite ao exercício do direito subjetivo. Por isso, é ilícito o exercício do poder disciplinar abusivo, daí que a lei estabeleça sanções aos empregadores que extravasem o uso da prerrogativa que a lei lhes atribui, exercendo-a de forma disfuncional.

Como referimos acima, a figura do abuso do direito está prevista no art. 334.º do CC cuja consequência podemos encontrar no art. 294.º do CC – *nulidade dos referidos atos*. A nulidade do despedimento abusivo deveria permitir a reconstituição do vínculo laboral abusivamente interrompido, nos termos do art. 289.º do CC. Neste sentido, tecnicamente, a solução mais adequada seria o regresso do trabalhador ao seu posto de trabalho, a menos que este discordasse, caso em que estaríamos em presença de uma rescisão do contrato por parte do trabalhador.

Não se percebe como o legislador faz produzir efeito jurídico – o despedimento ocorre, quando o mesmo é declarado abusivo. Contrariamente à dogmática inerente ao instituto do abuso do direito no direito civil, o legislador laboral confere eficácia a um despedimento abusivo, não obstante haver obrigação de indemnizar.

Dispõe o n.º 4 do art. 76.º da CRA²³ que o despedimento sem justa causa é ilegal, constituindo-se a entidade empregadora no dever de indemnizar o trabalhador despedido. Entendemos que o legislador constitucional não só quis garantir a indemnização do trabalhador ilegalmente despedido,

que o direito foi concedido, o exercício é dirigido a prejudicar outrem. Sobre o assunto, cfr. Oliveira Ascensão. *Direito Civil. Teoria Geral*, Vol. III, *ob. cit.*, p. 269.

²⁰ No mesmo sentido que o nosso, cfr. Mário Pinto/Pedro Furtado/Nunes de Carvalho, *ob. cit.*, p. 161.

²¹ Ato de exercício aparente do direito cuja única finalidade seria causar prejuízo a outrem. Definição dada por Oliveira Ascensão, cfr. *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. III, *ob. cit.*, p. 266.

²² Sobre o assunto, cfr. Oliveira Ascensão, *Teoria Geral do Direito Civil*, Vol. III, *ob. cit.*, p. 269.

²³ Constituição da República de Angola.

mas também negar efeito jurídico a um ato ilegal à nascença. Entender de outra forma seria admitir que apesar de o ato ser considerado ilegal, o ordenamento jurídico reconhece efeito ao mesmo²⁴.

Cremos que as consequências previstas no art. 58.º, alínea *b*), e n.º 2 da NLGT não são ajustadas, porquanto o legislador premeia uma conduta ilícita. Ou seja, nos termos deste artigo, conjugado com o art. 57.º do mesmo diploma, o trabalhador que reclame das condições de trabalho poderá ser despedido, embora possa haver lugar à devida indemnização. Esta solução legal seguramente não ajudará na melhoria das condições de trabalho, porque o trabalhador que pretender conservar o seu emprego preferirá não reclamar contra condições de trabalho e violação dos seus direitos.

Com a solução do legislador da NLGT desaparece a proteção do trabalhador representante sindical, dado que desaparece a possibilidade de ser reintegrado após a declaração de despedimento abusivo. O conteúdo dos artigos 57.º e 58.º da LGT colide com o disposto no art. 32.º da Lei sindical²⁵ que estabelece a reintegração para além da indemnização para o caso de despedimento sem justa causa dos trabalhadores com função sindical. A LGT anterior estava alinhada com a solução da lei sindical, o que se pode conferir no art. 60.º, n.º 3. Diante do exposto, é possível dizer que, se em relação à solução prevista na anterior LGT houve uma revogação expressa, como se pode divisar do preâmbulo da NLGT, em relação ao conteúdo do art. 32.º da lei sindical entende-se que houve revogação tácita, no que ao direito de ser reintegrado diz respeito. Em remate, o legislador da NLGT não prevê a reintegração do trabalhador indevidamente despedido, tendo como única consequência a indemnização²⁶. A anterior LGT já previa a possibilidade de indemnização, para o caso de o trabalhador não pretender ser reintegrado. Era uma opção que cabia ao trabalhador. Neste caso, a solução era bem conseguida na medida em que a não aceitação de reintegração do trabalhador teria a natureza de rescisão do contrato por parte deste, devendo a solução ideal ser reconduzida aos efeitos da rescisão por motivos relativos do empregador ou do trabalhador. Bem, mas não foi esta a opção do legislador da NLGT, atribuindo efeito extintivo a um despedimento declarado ilegal.

²⁴ Posição divergente pode ser construída a partir da letra do art. 76.º, n.º 4.

²⁵ Lei n.º 21-D/92, de 28 de agosto.

²⁶ A título de exemplo, para as médias empresas, o trabalhador sindical despedido por causa do exercício da sua atividade tem direito ao salário-base vezes os anos de antiguidade, como limite de três salários mais cinco.

O desafio maior, do nosso ponto de vista, é a articulação do disposto nos arts. 57.º e 58.º da NLGT com o conteúdo do art. 50.º, n.º 2, da CRA²⁷.

A norma supracitada, especialmente quanto às consequências previstas para o despedimento de trabalhador no exercício da sua atividade sindical, salvo melhor opinião, está em desconformidade com a norma constitucional. A lei ordinária, entendemos, deveria concretizar o conteúdo da norma constitucional. Não o faz na medida em que se por um lado a norma constitucional reconhece o direito de os trabalhadores sindicalistas reclamarem os seus direitos e interesses, a NLGT considera a possibilidade de estes trabalhadores poderem ser despedidos com os mesmos fundamentos, ou seja, com fundamento na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Do ponto de vista prático, poderemos ter uma retração da atividade sindical, porquanto, o Estado não acautela a manutenção de emprego àqueles que estejam no exercício das funções sindicais.

2.3. Desaparecimento do regime jurídico do trabalhador-estudante

O legislador da nova LGT remeteu ao acordo das partes o regime jurídico do Estatuto do trabalhador-estudante, nos termos do n.º 1 do art. 104.^{o28} Podemos igualmente questionar qual o impacto desta solução legal no que à existência de trabalhadores-estudantes diz respeito. É simples, partimos da constatação do facto de que, em princípio, os interesses do empregador e do trabalhador são conflituantes. Se por um lado interessa ao empregador ter o trabalhador a *full time*²⁹, porquanto deste modo garante a produtividade pretendida, por outro lado interessará ao trabalhador

²⁷ Artigo 50.º da CRA (Liberdade sindical) 1. *É reconhecida aos trabalhadores a liberdade de criação de associações sindicais para a defesa dos seus interesses individuais e coletivos.* 2. *É reconhecido às associações sindicais o direito de defender os direitos e os interesses dos trabalhadores e de exercer o direito de concertação social, os quais devem ter em devida conta os direitos fundamentais da pessoa humana e das comunidades e as capacidades reais da economia, nos termos da lei.* 3. *A Lei regula a constituição, filiação, federação, organização e extinção das associações sindicais e garante a sua autonomia e independência do patronato e do Estado.*

²⁸ O anterior regime do estatuto do trabalhador-estudante resultava da Lei n.º 20/90, de 15 de dezembro, que o atual legislador pretendeu revogar. Tal facto consta de uma menção expressa do resumo dos objetivos da revisão da LGT apresentado pelo Governo.

²⁹ Esta discussão não se colocará ao nível dos trabalhadores a tempo parcial, se o período de aulas for oposto ao período de prestação de trabalho. Sobre o assunto, cfr. *O conceito de trabalhador-estudante constante do ponto 29 das definições da nova LGT.*

aumentar o seu nível académico-profissional³⁰. Não obstante, o legislador optou por deixar ao critério da entidade empregadora a atribuição ou não do estatuto de trabalhador-estudante. A argumentação que tem sido avançada por entidades que representam o Executivo tem sido a de que no contrato de trabalho a principal atividade é a prestação de trabalho. De facto, assim o é, entretanto, os interesses do Estado não deveriam confundir-se com os interesses dos empregadores. Para além da prestação da atividade, interessará ao Estado ter quadros cada vez mais qualificados, num país como o nosso com o índice de analfabetismo conhecido e/ou de falta de especialistas nas diferentes áreas, temos dúvidas se não interessará ao Estado conservar o estatuto do trabalhador-estudante.

A questão de cariz mais técnico é a de saber se a consagração do estatuto do trabalhador-estudante à disposição do empregador está em conformidade com o conteúdo do art. 79.º da CRA. Segundo esta disposição constitucional, “*o Estado promove o acesso de todos à alfabetização, ao ensino, à cultura e ao desporto, estimulando a participação dos diversos agentes particulares na sua efetivação, nos termos da lei*”. A norma constitucional que consagra o direito ao ensino, é um direito fundamental social, como atesta a sua inserção no capítulo III da CRA e, por isso, tem natureza programática. Ao relegar para o acordo das partes a regulação do estatuto do trabalhador-estudante, o Estado exime-se de um imperativo constitucional³¹. Saliente-se que subjacente ao Estatuto do Trabalhador-Estudante está o exercício de um Direito Fundamental Social, previsto no art. 79.º, n.º 1, da CRA, o direito ao ensino. Enquanto Direito Social, cabe ao Estado legislar sobre a forma de concretização. De outro modo, o direito ao ensino do trabalhador-estudante estaria bastante mitigado³², nalguns casos poderá desaparecer porque o Estado relega

³⁰ Nesta discussão, não pretendemos ignorar o facto de que em situações residuais haverá interesse do empregador no aumento do grau académico e formação profissional do trabalhador se tal ocorrer no interesse, direto ou indireto, da empresa.

³¹ Poder-se-ia defender posição contrária à nossa afirmando que o modo que o legislador ordinário encontrou de concretização da regulação do Direito ao ensino é relegar para o acordo das partes. Por todo o exposto, entendemos que esta não é uma forma de concretização, porque, em si mesma, acarreta uma probabilidade de não concretização. Realce-se que estamos avisados da necessidade de o legislador ordinário harmonizar a concretização dos direitos fundamentais quando esteja em questão a relação entre particulares – direito ao ensino, art. 79.º, n.º 1, da CRA, para o trabalhador – direito a livre iniciativa económica e empresarial, art. 38.º, n.º 2, da CRA, para o empregador.

³² Não obstante a mitigação do estatuto do trabalhador-estudante que poderá resultar da falta de acordo do empregador, o legislador da nova LGT consagra soluções no mínimo

ao empregador a regulação de tal direito fundamental do trabalhador, conflituante com o seu interesse.

2.4. Regime Jurídico do Despedimento Nulo

O despedimento ilícito não é necessariamente inválido³³. A ação ilícita é contrária ao direito. Por sua vez, o juízo de invalidade prende-se com a negação dos efeitos jurídicos pretendidos pelas partes, por ausência dos requisitos necessários para a produção dos efeitos jurídicos. Nas palavras certeiras de OLIVEIRA ASCENSÃO “[...] *o negócio vale para produzir os efeitos jurídicos. Se não obedecer porém os requisitos estabelecidos para tal, não vale*”³⁴.

A nulidade do despedimento, prevista no art. 208.º da NLGT é uma das possíveis consequências da ilicitude do despedimento. A nulidade do despedimento está prevista no art. 228.º da NLGT. Estamos em face de uma invalidade, o despedimento é ineficaz, ou seja, não produz efeito extintivo pretendido pela entidade empregadora. Até ao momento, parece-nos ser a solução legal mais bem conseguida no que respeita à ilicitude

confusas e no máximo tecnicamente mal concebidas. No tocante ao regime de faltas do trabalhador-estudante, o art. 145.º, alínea e), remete para o art. 148.º, cujo conteúdo exclui o trabalhador-estudante. De qualquer forma, por esforço interpretativo concluiremos que o artigo referido aplicar-se-á também ao trabalhador-estudante.

Nota curiosa é reparar que as faltas para a prestação de provas são descontadas nos dias de férias, nos termos do art. 154.º, alínea d), até ao limite máximo de cinco dias. É questionável a bondade da solução legal. De qualquer forma, salvo melhor entendimento, entendemos que este desconto das faltas nos dias de férias não se deverá reportar às faltas dadas pelo trabalhador-estudante, porquanto esta solução é incompatível com o regime das faltas justificadas que conferem direito a remuneração, âmbito em que se enquadra as faltas dadas pelo trabalhador-estudante para a prestação de provas. Parece-nos que esta solução deverá ser aplicada apenas aos trabalhadores a que não se aplique o regime do trabalhador-estudante, porque estes, embora devam ser dispensados nos dias de prova, a falta por este motivo não será remunerada, nos termos do art. 105.º, n.º 3. Doutro modo, esvaziaria a razão de ser da atribuição do estatuto do trabalhador-estudante.

³³ No mesmo sentido que o nosso Pedro Romano Martinez, *Direito do trabalho*, 5.ª edição, *ob. cit.*, p. 1085. Ainda sobre o assunto, cfr. Oliveira Ascensão, *Teoria Geral: Acções e factos jurídicos*, Vol. III, *ob. cit.*, p. 26. Cfr. ainda Castro Mendes, *Direito Civil – Teoria Geral*, Vol. III, Associação Académica da Faculdade de Lisboa, 1968, pp. 507 ss. Este Professor faz distinção das sanções para um ato ilícito em: *Sanções jurídicas – invalidades e sanções materiais – dentro das quais se enquadra a indemnização por actos ilícitos*.

³⁴ Cfr. *Teoria Geral do Direito Civil, Acções e factos jurídicos*, Vol. III, *ob. cit.*, p. 24

do despedimento. A norma está em conformidade com o disposto no n.º 4 do art. 76.º da CRA, que proíbe o despedimento sem justa causa.

A reintegração do trabalhador é obrigatória em face de um despedimento disciplinar nulo, nos termos do n.º 3 do art. 208.º da NLGT, o que pressupõe a subsistência do vínculo laboral. Neste sentido, a NLGT trouxe uma solução inovadora. Fez coincidir os limites de pagamento do salário com os limites previstos para o despedimento improcedente. O mesmo é dizer que, contrariamente ao que resultava da LGT anterior, os salários a serem pagos em face da declaração de nulidade do despedimento terão o limite da data de aquisição do outro emprego e, quando assim não seja, o limite de remuneração de 6 meses, 4 meses ou 2 meses, consoante se trate de uma empresa grande, média ou pequena³⁵.

2.5. Nova configuração do regime jurídico do abandono do posto de trabalho

Do ponto de vista da estrutura da relação jurídico-laboral, o abandono de posto de trabalho situa-se no âmbito da cessação. Entretanto, enquanto a rescisão sem justa causa mediante aviso prévio é indubitavelmente reconduzida à denúncia do contrato³⁶, relativamente ao abandono do posto de trabalho a recondução tende a ser evitada pelo facto de, neste caso, não ter havido uma declaração expressa do trabalhador no sentido de fazer cessar o contrato³⁷. Nós entendemos que o abandono do posto de trabalho deve ser reconduzido a uma figura afim da denúncia ilícita. Figura afim porque carece de uma declaração unilateral expressa no sentido de pôr termo à relação contratual e ilícita por carecer de um período de aviso prévio³⁸.

³⁵ A distinção de soluções legais consoante a dimensão da empresa é um marco diferenciador da NLGT em relação à anterior. Embora seja uma solução bastante criticada pelos sindicatos de trabalhadores, parece-nos ser justificado o tratamento diferente partindo do princípio da diferenciação positiva inerente ao princípio da igualdade. Parece-nos ser compreensível que não se exija o mesmo esforço de uma grande ou pequena empresa.

³⁶ Sobre o assunto, no mesmo sentido que o nosso, MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do trabalho*, Almedina, 2010, pp. 1035 ss. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho*, 3.ª edição, Almedina, p. 1023.

³⁷ Sobre o assunto cfr. RAMALHO, Maria do Rosário Palma, in *ob. cit.*, p. 1027.

³⁸ Sobre a denúncia ilícita, cfr. Pedro Pais de Vasconcelos, *Teoria Geral do Direito Civil*, 6.ª edição, 2010, Almedina, p. 775.

A nossa compreensão sai reforçada com o disposto no n.º 5 do art. 229.º da NLGT ao estabelecer que o abandono do trabalho vale como rescisão sem justa causa e sem aviso prévio. O art. 229.º da NLGT prevê o novo regime jurídico do abandono do trabalho. Este diferencia-se do anterior regime pelo facto de o abandono dever ser declarado no local de trabalho nos termos do n.º 3 do art. 229.º quando o anterior deveria ser declarado na última morada do trabalhador. Adicione-se a este elemento diferenciador mencionado o facto de a NLGT fazer referência a 10 (dez) dias úteis consecutivos, enquanto a anterior lei referia³⁹ duas semanas consecutivas.

Situando-nos no elemento diferenciador, as entidades empregadoras ficam desoneradas de irem à procura do trabalhador para declara-lo em situação de abandono do trabalho porque a formalidade deverá ocorrer no local de serviço. Esta solução, não obstante reforçar a mudança de paradigma da NLG, é mais ajustada porquanto, considerando que o trabalhador é contratado para exercer a atividade laboral num local determinado, a sua ausência nos termos estipulados no contrato a este deverá ser imputada.

Cabendo-lhe, no extremo, justificar a sua ausência, pois, se nada fizer estará diante do incumprimento de deveres resultantes da relação jurídico laboral. Por este motivo, não era ajustada a solução que decorria da anterior lei que fazia recair no empregador a obrigação de ir à “procura” do trabalhador para avisá-lo da situação de incumprimento em que estava a incorrer. Esta solução acarretava custos injustificados por parte da entidade empregadora.

Portanto, se o abandono do posto do trabalho vale como rescisão sem justa causa e sem aviso prévio, nos termos do n.º 5 do art. 229.º, cremos ser acertada a solução de que não se onere a parte prejudicada com o incumprimento em favor do incumpridor. Esta solução demarca-se da crítica que fazemos às outras soluções legais, pelos fundamentos expostos.

3. Conclusões

Diante do exposto, podemos concluir que a NLGT introduziu um novo paradigma juslaboral, porquanto:

Flexibilizou de forma profunda as relações laborais, colocando em crise o princípio da estabilidade de emprego. Podemos afirmar que está

³⁹ Lei n.º 2/2000, de 11 de fevereiro.

concretizada a crise do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico angolano.

Mitigou o estatuto do trabalhador-estudante, deixando-o ao arbítrio do empregador e ao juízo de oportunidade deste.

Consagrou soluções minimizadoras de custos para as entidades empregadoras, a título de exemplo a nova configuração do abandono de posto de trabalho, a que não se limita, houve também a redução do pagamento das indemnizações por despedimento ilícito, a redução da remuneração das horas extras, redução da remuneração do trabalho noturno entre outras.